

HOTĂRÂRE

privind aprobarea Contractului colectiv de muncă pe anul 2010, pentru angajații cu contract individual de muncă din Primăria municipiului Oradea și instituțiile subordonate Consiliului Local al municipiului Oradea, altele decât regiile autonome

Analizând Raportul de specialitate înregistrat sub nr. 9664 din 25.01.2010 prin care Biroul Resurse Umane propune Consiliului Local al municipiului Oradea aprobarea Contractului colectiv de muncă pe anul 2010, în forma în care a fost semnat de părți, pentru angajații cu contract individual de muncă din Primăria municipiului Oradea și instituțiile subordonate Consiliului Local al municipiului Oradea, altele decât regiile autonome,

Având în vedere prevederile art. 236 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, actualizată până la data de 16 noiembrie 2009;

Ținând cont de prevederile art. 22 lit. b din Legea nr. 130/1996 –privind Contractul colectiv de muncă, actualizată coroborate cu art. 218 din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, actualizat;

Văzând prevederile art. 55 din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, actualizată;

Luând în considerare proiectul de hotărâre și avizul comisiei de specialitate a Consiliului Local,

Ținând seama de propunerea formulată și aprobată în plenul Consiliului Local cu privire la completarea art.39 al Contractului colectiv de muncă pe anul 2010 cu un nou alineat,

În baza prevederilor art.36 alin.(2) lit.a), alin. (3), lit. b) și art. 45 alin.(1) din Legea nr.215/2001 privind administrația publică locală, republicată,

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI ORADEA

Hotărâște:

Art.I. Se aprobă Contractul colectiv de muncă pe anul 2010, pentru angajații cu contract individual de muncă din cadrul Primăriei municipiului Oradea, Administrația Imobiliară Oradea, Administrația Socială Comunitară, Direcția de Evidență a Persoanelor a municipiului Oradea, Casa de Cultură a municipiului Oradea, Clubul Sportiv Municipal Oradea, Centrul de îngrijire de zi, conform anexei care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.II. Se împuternicește Primarul municipiului Oradea pentru a cuprinde sursele de finanțare ce se impun în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al municipiului Oradea pe anul 2010 pentru a asigura finanțarea tuturor drepturilor ce decurg prin intrarea în vigoare a Contractului colectiv de muncă.

Art.III. (1) Se aprobă încheierea de către părțile semnatare ale Contractul colectiv de muncă pe anul 2010, aprobat conform art.1 din prezenta hotărâre, a unui *Act Adițional* reprezentând voința părților, care să prevadă completarea art.39 a prezentului contract cu un nou alineat, după cum urmează:

„ **art.39 alin. (5)** Toate drepturile menționate la alin.1 se acordă numai în condițiile legislației în domeniu și în limita prevederilor bugetare aprobate în acest sens.”

(2) Completarea contractului colectiv de muncă potrivit alin.1, va face obiectul unei negocieri între părți, ce va fi concretizată prin încheierea actului adițional, cu respectarea prevederilor art.3 din Contract.

Art.IV. Cu ducerea la îndeplinire a prezentei hotărâri se încredințează Direcția Economică din Primăria municipiului Oradea și conducerile instituțiilor menționate la art. 1 din prezenta hotărâre.

Art.V. Prezenta hotărâre se comunică cu:

- Primarul municipiului Oradea
- Instituția Prefectului județului Bihor
- Direcția Economică din Primăria municipiului Oradea
- Sindicatul „Civica” din Primăria municipiului Oradea
- Biroul Resurse Umane, Salarizare și SSM
- Administrația Imobiliară Oradea
- Administrația Socială Comunitară Oradea
- Direcția de Evidență a Persoanelor a municipiului Oradea
- Casa de Cultură a municipiului Oradea
- Clubul Sportiv Municipal Oradea
- Centrul de îngrijire de zi

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ
Pasztor Sandor

Oradea, 28 ianuarie 2010
Nr. 61

CONTRASEMNEAZĂ
SECRETAR
Ionel Vila

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU
PRESTĂȚII SOCIALE
BIHOR
Nr. 170 29.12.2009

În baza art. 22 lit. b din Legea nr. 130/1996 republicată, modificată și completată prin Legea nr. 143/1997 și art. 218 din Legea nr. 53/2003 „actualizată” – Codul muncii,

se încheie prezentul contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. Primăria Municipiului Oradea, cu sediul în Oradea, str. P-ța Unirii nr. 1, reprezentată prin domnul Ilie Bolojan – primarul municipiului Oradea, și instituțiile subordonate Consiliului Local al Municipiului Oradea reprezentate prin conducătorii acestora, în calitate de angajatori;

2. Angajații cu contract individual de muncă din Primăria Municipiului Oradea și instituțiile subordonate, Consiliului Local al Municipiului Oradea altele decât regiile autonome reprezentați prin domnul Gheorghe Bejan președinte al Sindicatului „CIVICA” din Primăria Municipiului Oradea.

SCOPUL CONTRACTULUI

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă normale, de natură să asigure protecția socială a angajaților cu contract individual de muncă, desfășurarea corespunzătoare a activității instituțiilor, eliminarea conflictelor de interese sau de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

CAPITOLUL I:

DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Părțile contractante recunosc și acceptă, pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea prezentului contract colectiv de muncă și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

Art.2.(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de un an, și se va aplica începând cu luna ianuarie 2010.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță prezentul contract cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

(3) Prezentul contract colectiv de muncă va fi supus spre dezbatere și aprobare Consiliului Local al municipiului Oradea, după semnarea lui de către părți.

Art.3.(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri, ce va fi concretizată prin încheierea unui act adițional reprezentând voința părților;

(2) Cererea de modificare a contractului colectiv de muncă se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor;

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare a contractului colectiv de muncă și încă 10 zile lucrătoare de la începerea negocierilor, conducerea instituției se obligă să nu procedeze la concediere pe motive neimputabile angajaților cu contract individual de muncă iar sindicatul „CIVICA”

[Signature]
Gheorghe Bejan

se obligă să nu declanșeze conflicte de muncă, legate de modificările propuse prezentului contract colectiv de muncă;

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

Art.4. Conducerea Primăriei Municipiului Oradea și a celorlalte instituții din subordinea Consiliului Local al Municipiului Oradea altele decât regiilor autonome, vor pune cu cel puțin 5 zile înaintea începerii negocierilor la dispoziția sindicatului „CIVICA”, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificările contractului colectiv de muncă.

Art.5.(1) Suspendarea și încetarea prezentului contract colectiv de muncă are loc potrivit legii.

(2) Cu cel puțin 30 zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra negocierii noului contract colectiv de muncă.

Art.6. Interpretarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă se face prin consens.

Art.7. Pentru soluționarea litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării contractului colectiv de muncă, părțile convin să negocieze litigiile pe cale amiabilă.

Art.8. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații cu contract individual de muncă din Primăria Municipiului Oradea, Administrația Imobiliară Oradea, Administrația Socială Comunitară Oradea, Direcția de Evidență a Persoanelor a Municipiului Oradea, Casa de Cultură a Municipiului Oradea, Clubul Sportiv Municipal Oradea și Centrul de Îngrijire de Zi.

TIMPUL DE MUNCĂ

Art.9. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de regulă uniformă de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(3) În funcție de specificul muncii prestate, se va putea opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art.10.(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art.11. Angajații cu contract individual de muncă care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

Art.12.(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară va fi efectuată din dispoziția angajatorului.

(3) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului cu excepția cazului de forță majoră, sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unor accidente.

Art.13.(1) Munca prestată peste durata normală a timpului de lucru se compensează cu timp liber corespunzător;

(2) Munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată și sporurile prevăzute de lege, se pot plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic fără a se depăși 360 de ore anual.

(3) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului „CIVICA”.

MUNCA DE NOAPTE

Art.14. Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

[Signature]
Frucis

Art.15. Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații care lucrează noaptea nu va depăși o medie de 8 ore/zi calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repaosul săptămânal.

Art.16. Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază.

ZILELE LIBERE ȘI SĂRBĂTORILE LEGALE

Art.17.(1) Zilele de sărbători legale în care nu se lucrează sunt următoarele:

- 1 și 2 ianuarie – Anul Nou;
- prima și a doua zi de Paști – Sfintele Paști;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 1 mai – Ziua Internațională a Muncii;
- 15 august – adormirea Maicii Domnului;
- 12 octombrie – ziua orașului Oradea – cu precizarea că se va asigura o desfășurare normală a activității la toate ghișeele cu publicul în Primăria municipiului Oradea și celelalte instituții.
- 1 decembrie – Ziua Națională a României;
- 25 și 26 decembrie – Sărbătoarea de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine pentru persoanele aparținând acestora;

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele de sărbători legale nu se iau în calculul concediului de odihnă;

CONCEDIUL DE ODIHNĂ

Art.18.(1) Angajații cu contract individual de muncă au dreptul în fiecare an calendaristic la concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 - 25 zile lucrătoare, în funcție de vechimea în muncă;

(2) Concediul de odihnă se acordă proporțional cu numărul de luni lucrate într-un an calendaristic;

(3) Acordarea concediului de odihnă conform legii se poate face fracționat, la cererea angajatului cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.

Art.19.(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înaintea plecării în concediu, la solicitarea celui în cauză.

Art.20. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă doar în cazul încetării contractului individual de muncă al angajatului.

Art.21.(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului cu contract individual de muncă, pentru motive obiective, în condițiile legii;

(2) Angajatorul poate rechema angajatul cu contract individual de muncă din concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art.22. Dacă angajatul cu contract individual de muncă pleacă din unitate ulterior efectuării perioadei concediului de odihnă pe anul în curs, indemnizația pentru zilele de concediu aferente nelucrate se va recupera după caz de la unitatea la care pleacă sau de la cel în cauză.

Art.23. Angajații cu contract individual de muncă, care se pensionează, au dreptul la concediu de odihnă integral pentru anul respectiv.

Art.24. Dacă pe parcursul a doi ani calendaristici angajatul cu contract individual de muncă are mai puțin de 12 luni lucrate, indiferent de motiv, acesta beneficiază de un singur concediu de odihnă.

[Signature]
Grușu

Art.25. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

Art.26. Angajații cu contract individual de muncă au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

- | | |
|--|--------------|
| a) căsătoria civilă a angajatului cu contract individual de muncă | 5 zile |
| b) căsătoria unui copil al angajatului cu contract individual de muncă | 3 zile |
| c) nașterea unui copil al angajatului cu contract individual de muncă | 3 zile |
| d) deces soț, soție, copil, părinți, socrii, bunici, frați, surori | 3 zile |
| e) donări de sânge | 1 zi/donație |

CONCEDII ÎN INTERES PERSONAL ȘI DE FORMARE PROFESIONALĂ

Art.27. Angajații cu contract individual de muncă au dreptul, la cerere, la un concediu fără plată, pentru interese personale, de maximum 30 de zile calendaristice, iar în cazuri deosebite de maximum 90 de zile calendaristice.

Art.28.(1) Angajații cu contract individual de muncă au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională;

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art.29. Durata concediului fără plată pentru formare profesională va fi de maximum 90 de zile lucrătoare anual și va putea fi realizat și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de promovare în ani superiori sau a examenelor de absolvire.

Art.30. În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

Art.31. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă.

Art.32.(1) În cazul în care angajații cu contract individual de muncă participă la cursuri, stagii de formare profesională din domeniul administrației publice sau în legătură cu acesta, cheltuielile de participare vor fi suportate de către angajator.

(2) Angajații cu contract individual de muncă se vor obliga printr-un angajament scris să nu înceteze raporturile de muncă cu instituția pe o perioadă de cel puțin 3 ani, în caz contrar fiind obligați să restituie sumele cheltuite de instituție prevăzute la alin (1), proporțional pe perioada lucrată de la absolvirea acestora.

CAPITOLUL II:

SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, INDEMNIZAȚII ȘI SPORURI

Art.33.(1) Pentru munca prestată, în condițiile prevăzute de contractul individual de muncă, fiecare angajat cu contract individual de muncă are dreptul la un salariu în lei;

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile precum și alte adaosuri;

(3) Salariul de bază se stabilește în funcție de pregătirea profesională, răspunderea și complexitatea muncii îndeplinite, respectându-se grilele de salarizare, conform legislației în vigoare.

Art.34. Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

Art.35. Salarizarea angajaților cu contract individual de muncă se face în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.36. Salariul de bază nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie. Angajații cu contract individual de muncă cu funcții de conducere vor beneficia de indemnizație de conducere conform legii.

Art.37. Angajații cu contract individual de muncă beneficiază de sporuri de vechime în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

- de la 3 la 5 ani un spor de 5 %

Al. Bujan
Brucan

- de la 5 la 10 ani un spor de 10 %
- de la 10 la 15 ani un spor de 15 %
- de la 15 la 20 ani un spor de 20 %
- peste 20 de ani un spor de 25 %

Art.38.(1) Pentru merite deosebite, angajații cu contract individual de muncă pot beneficia de salariu de merit în limita a 15 % din numărul de posturi corespunzătoare funcțiilor personalului contractual;

(2) Salariul de merit se va acorda în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art.39.(1) Pe parcursul anului calendaristic angajații cu contract individual de muncă vor beneficia de premii și facilități, după cum urmează:

a) un premiu anual egal cu salariul mediu lunar de bază, realizat în anul pentru care se face premiarea. Plata acestuia se va face în luna ianuarie a anului următor;

b) angajații cu contract individual de muncă care nu au lucrat tot timpul anului, premiul anual se acordă proporțional cu perioada în care au lucrat, luându-se în calcul media salariilor de bază brute lunare realizate în perioada în care a desfășurat activitatea

c) angajații cu contract individual de muncă chiriași în apartamente fond municipal beneficiază de cumpărarea în rate a apartamentului în care locuiesc, în rate eşalonate pe o perioadă de 15 ani.

d) Angajaților cu contract individual de muncă li se decontează lunar cheltuielile de transport aferente deplasărilor în interes de serviciu în municipiul Oradea, suma aferentă unui abonament practicat de R.A. O.T.L. Oradea pe toate liniile de transport public, în baza prevederilor art. 36 din H.G. nr. 1860/2006. Suma se acordă lunar în funcție de timpul efectiv lucrat pe baza fișei de pontaj semnată de către cei în drept.

e) Angajații cu contract individual de muncă beneficiază de parcare gratuită pe timpul programului de lucru a autoturismelor cu care vin la serviciu în curțile interioare ale clădirii primăriei;

f) intrarea gratuită pe baza legitimației de serviciu, în strandul Ioșia și strandul municipal în zilele de sâmbătă și duminică;

(2) Instituțiile sunt obligate în condițiile legii să despăgubească angajații cu contract individual de muncă în cazul în care aceștia din vina instituției, au suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu;

(3) Conducerile instituțiilor au obligația să asigure angajaților cu contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu acesta, prin organele de pază și ordine publică. În cazul în care un angajat cu contract individual de muncă a fost amenințat, calomniat sau agresat fizic sau moral în exercitarea sarcinilor de serviciu instituția la care este angajat va deconta onorariile avocatului ales pentru apărarea angajatului în justiție;

(4) Angajații cu contract individual de muncă vor beneficia de serviciile medicului de medicina muncii al instituției, iar instituțiile vor suporta din buget cheltuielile generate în acest sens.

Art.40. Toate drepturile bănești cuvenite angajaților cu contract individual de muncă se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

Art.41.(1) Întârzierea nejustificată a plății drepturilor bănești cuvenite angajatului cu contract individual de muncă sau neplata acestora determină obligarea angajatorului la plata de daune- interese pentru repararea prejudiciului cauzat angajatului cu contract individual de muncă;

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului, nu pot fi efectuate decât dacă datoria angajatului cu contract individual de muncă este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă;

CAPITOLUL III:

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Al. Bujin
Truciu

Art.42. În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajaților cu contract individual de muncă, angajarea se va face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art.43.(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale;

(2) conducerile instituțiilor se obligă să aducă la cunoștință angajaților cu contract individual de muncă posturile vacante și condițiile de ocupare a lor, prin afișaj, cu cel puțin 15 zile înainte de ținerea concursului;

(3) posturile vacante se ocupă numai prin concurs sau prin examene conform legii.

(4) până la ocuparea posturilor vacante, conducătorul instituției poate delega un angajat cu contract individual de muncă să îndeplinească atribuțiile funcției respective. Delegarea se face în scris, cu plata drepturilor salariale, potrivit legii;

(5) promovarea în muncă a angajaților cu contract individual de muncă se face prin examen sau concurs, potrivit legii;

Art.44.(1) Evaluarea performanțelor profesionale a angajaților cu contract individual de muncă ai instituțiilor se face în condițiile legii. Angajații nemulțumiți de evaluarea performanțelor profesionale, pot face contestație conform prevederilor legale;

(2) evaluarea angajaților cu contract individual de muncă se face anual, în cursul lunii ianuarie. Evaluarea are caracter confidențial și se aduce la cunoștință acestora sub semnătură;

(3) întocmirea evaluării de către șefii ierarhici, în mod subiectiv, nesincer sau cu rea credință constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea administrativă a celui vinovat.

Art.45.(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege și a celor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, pe perioadă nedeterminată;

(2) contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată, pentru executarea unor lucrări cu caracter sezonier sau pentru care nu există personal specializat în unitate;

(3) contractul individual de muncă se încheie în scris, în limba română, în baza consimțământului părților, câte un exemplar pentru fiecare parte. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în forma scrisă revine angajatorului;

Art.46. (1) Angajatul cu contract individual de muncă are următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de confidențialitate și fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) prin comportamentul lor și prin ținută, angajații cu contract individual de muncă sunt obligați să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției la care este angajat. Este interzis angajaților cu contract individual de muncă din administrația publică locală ca, direct sau indirect, să solicite, sau să facă să li se promită, pentru ei sau pentru alți colegi, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje materiale;

(2) Pe perioada grevelor de avertisment, declanșate în condițiile Legii 168/1999, activitatea se va desfășura în regim special, adică 30 % din totalul serviciilor și birourilor. Pe perioada grevei propriu-zise vor funcționa 10% din totalul serviciilor și birourilor din cadrul Primăriei Municipiului Oradea și celorlalte instituții din subordinea Consiliului Local al Municipiului Oradea altele decât regiile autonome.

Art. 47 (1) Angajatorul are următoarele obligații:

- a) să informeze angajații cu contract individual de muncă asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;


G. Bujan
Președinte

- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă;
- c) să acorde angajaților cu contract individual de muncă toate drepturile ce decurg din legislația muncii, din contractul colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă;
- d) să consulte conducerea sindicatului „CIVICA” în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele angajaților cu contract individual de muncă;
- e) să plătească lunar toate contribuțiile și impozitul ce cad în sarcina instituțiilor, să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de angajații cu contract individual de muncă, în condițiile legii;
- f) să elibereze la cerere toate documentele care atestă calitatea de angajat cu contract individual de muncă a solicitanților;
- g) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajaților cu contract individual de muncă.

Art.48. Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților. Orice modificare a prevederilor contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoaștințării în scris a angajatului cu contract individual de muncă, asupra modificărilor.

Art.49. Delegarea sau detașarea angajaților cu contract individual de muncă se face în condițiile prevăzute de lege.

Art.50.(1) Contractul individual de muncă se poate suspenda prin acordul părților sau prin actul unilateral la uneia din părți;

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către angajatul cu contract individual de muncă și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

Art.51. (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, prin unul din următoarele moduri:

- a) de drept;
- b) acordul părților;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitativ prevăzute de lege.

Art.52. Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana angajatului cu contract individual de muncă sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art.53. (1) Este interzisă concedierea angajaților cu contract individual de muncă, în următoarele situații:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art.54. (1) Concedierea din inițiativa angajatorilor se poate face :

- a) pentru două sancțiuni disciplinare, cumulate de la începutul anului, altele decât „avertismentul scris”;
- b) peste trei absențe consecutive nemotivate într-o lună sau zece absențe cumulate într-un an calendaristic;
- c) pentru furtul din patrimoniul instituțiilor;
- d) în cazul arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 30 de zile calendaristice;
- e) în cazul în care prin decizia organelor de expertiză medicală angajatul cu contract individual de muncă este declarat inapt fizic sau psihic funcției pe care o ocupă;

Handwritten signature and stamp:
 [Signature] *Ad. Bărbulescu*
 [Stamp]

- f) pentru personalul de pază care va încălca consemnul de pază prin neprezentarea la serviciu, consumul de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru, sau în situația când va fi găsit dormind în postul de pază, chiar dacă este la prima abatere.

Art.55. (1) Concedierea și încetarea contractului individual de muncă nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, dovedită cu certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la îndeplinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile în cadrul comitetului executiv al sindicatului „CIVICA”;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pentru ambii soți, chiar dacă nu sunt angajați în aceeași instituție, ci în instituții diferite din subordinea Consiliului Local al Municipiului Oradea.

CAPITOLUL IV:

CONCEDIEREA COLECTIVĂ

Art.56. (1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege consultări cu sindicatul „CIVICA” cu privire cel puțin la:

- a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
- b) atenuarea consecințelor concedierii prin acordarea de eventuale plăți compensatorii conform legii și contractului colectiv de muncă aplicabil la nivel național;

Art.57.(1) În perioada în care au loc consultări potrivit art. 56 alin (1) angajatorul are obligația să furnizeze toate informațiile relevante și să notifice în scris sindicatul „CIVICA” asupra următoarelor:

- a) numărul total și categoriile de angajați cu contract individual de muncă;
- b) motivele care determină concedierea preconizată;
- c) numărul și categoriile de angajați cu contract individual de muncă care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și contractului colectiv de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate angajaților cu contract individual de muncă supuși concedierii;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul căruia sindicatul „CIVICA” poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului angajaților cu contract individual de muncă concediați;

Art.58.(1) Sindicatul „CIVICA” poate propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului angajaților cu contract individual de muncă concediați, într-un termen de 10 de zile calendaristice de la data primirii notificării;

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile de la primirea acestora.

[Signature]
Francuș

Art.59.(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale angajaților cu contract individual de muncă concediați pe o perioadă de 9 luni de la data concedierii acestora;

(2) În cazul în care în această perioadă angajatorul reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajații cu contract individual de muncă care au fost concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioada de probă;

(3) În situația în care angajații cu contract individual de muncă care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu solicită acest lucru, în termen de 10 zile de la data comunicării angajatorului că acceptă locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

CAPITOLUL V:

CONDIȚII DE MUNCĂ, PROTECȚIE SOCIALĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI P.S.I.

Art.60.(1) Angajatorul va asigura condiții cât mai bune de muncă angajaților cu contract individual de muncă care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;

(2) până la realizarea obiectivului prevăzut la alineatul (1), părțile vor conveni asupra măsurilor care ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, prin comitetele de securitate și sănătate constituite conform legii.

Art.61. Locurile de muncă din instituțiile subordonate Consiliului Local al Municipiului Oradea altele decât regiile autonome sunt locuri de muncă cu condiții normale de lucru.

Art.62. Angajații cu contract individual de muncă sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, să nu deterioreze, descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

Art.63.(1) Conducerile instituțiilor vor asigura, la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală a angajaților cu contract individual de muncă, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care îl ocupă sau pe care urmează să-l ocupe, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale;

(2) Examinarea medicală anuală este gratuită;

(3) Angajații cu contract individual de muncă sunt obligați să se supună examenelor medicale anuale;

(4) În cazul când prin legi speciale se prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi;

(5) Angajatul are obligația atunci când i se solicită de către cei în drept, numiți prin dispoziția primarului sau decizia directorului executiv să se supună testului **etilotest**.

Art.64. Instituția nu va putea refuza menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor în care acestea sunt angajate.

Art.65.(1) Personalului angajat cu contract individual de muncă i se acordă, lunar, drepturi speciale pentru menținerea sănătății și securității muncii după cum urmează:

- a) **535** lei pentru angajații care au un salariu brut conform statului de personal la 31.12.2009 între 705-1100 lei
- b) **482** lei pentru angajații care au un salariu brut conform statului de personal la 31.12.2009 între 1101-1500 lei
- c) **429** lei pentru angajații care au un salariu brut conform statului de personal la 31.12.2009 peste 1501 lei.

(2) a) Suma stabilită la data de 31.12.2009 rămâne aceeași pe tot parcursul anului 2010 chiar dacă intervin modificări privind venitul brut al angajatului cu contract individual de muncă.

b) Sumele prevăzute la art. 65 alin. (1) lit a), b) și c) se vor indexa semestrial cu indicele prețului de consum inflaționist comunicat de Direcția Județeană de Statistică;

(3) Drepturile lunare menționate la art. 65 alin (1) se acordă personalului contractual în următoarele situații:

- a) sunt efectiv prezenti la muncă
- b) se află în concediu de odihnă sau concediu de studii plătit.

[Signature]
[Signature]

- c) se află în zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie conform art. 26 din contractul colectiv de muncă;
- d) sunt trimiși în concediu fără plată de conducerile de instituții, conform prevederilor legale în vigoare;

(4) Drepturile lunare speciale pentru menținerea sănătății și securității muncii nu se vor acorda în următoarele situații:

- a) angajaților cu contract individual de muncă aflați în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani sau 3 ani;
- b) angajaților aflați în concediu de boală;
- c) angajatelor cu contract individual de muncă aflate în concediu de maternitate;
- d) alte tipuri de concedii;

(5) Drepturile speciale pentru menținerea sănătății și securității muncii se finanțează din titlul „20” – cheltuieli materiale și servicii - astfel cum este prevăzut în clasificția indicatorilor bugetari. Aceste drepturi nu afectează fondul de salarii și se supune regulilor de impozitare prevăzute în Codul Fiscal, și Legea nr. 19/2000 „actualizată”.

(6) Angajații cu contract individual de muncă care suferă de boli cronice sau profesionale vor beneficia din partea instituției de plată a 50 % din contravaloarea serviciilor de tratament efectuate într-o stațiune balneoclimaterică la indicația scrisă a medicului specialist.

(7) Angajații cu contract individual de muncă care sunt pensionați la limită de vârstă sau pensie anticipată beneficiază de două salarii medii brute pe economie. Plata acestor drepturi se finanțează din titlul „20” – cheltuieli materiale și servicii și se supune regulilor de impozitare prevăzute în Codul Fiscal, și Legea nr. 19/2000 „actualizată”.

(8) Personalul angajat cu contract individual de muncă va beneficia trimestrial de suma de 550 lei brut pentru acoperirea unei părți din cheltuielile cu achiziționarea unei vestimentații, conform cerințelor impuse de Codul de conduită al personalului contractual și regulamentul intern. Suma de 550 lei va fi achitată o dată cu plata drepturilor salariale a ultimei luni din trimestru. Sumele necesare vor fi finanțate din bugetul local, capitolul cheltuieli materiale și servicii, și se supune regulilor de impozitare prevăzute de codul fiscal.

(9) Suma de 550 de lei trimestrial nu se acordă angajaților cu contract individual de muncă pentru zilele de incapacitate temporară de muncă sau concedii fără plată aprobat de către cei în drept, la solicitarea angajatului.

CAPITOLUL VI:

ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ ACORDATE SALARIAȚILOR

Art.66. În situația în care desfacerea contractului individual de muncă nu poate fi evitată, conducerile instituțiilor vor comunica, în scris, fiecărui angajat cu contract individual de muncă în cauză :

- a) termenul de preaviz, în condițiile prevăzute de codul muncii;
- b) compensațiile de care beneficiază.

Art.67. (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- a) contractele de muncă ale angajaților cu contract individual de muncă care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- c) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată la cererea lor;
- d) persoanele care au o slabă preocupare pentru realizarea sarcinilor de serviciu și au obținut cu ocazia evaluării punctaj minim.

Art.68. În afara drepturilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, angajatul cu contract individual de muncă beneficiază de drepturile stabilite prin legislația specială în vigoare, privind asigurarea și protecția socială.

Al. Zepan
Francus

Art.69.(1) În caz de deces a angajatului cu contract individual de muncă, familia sa, va primi un ajutor cu caracter social, reprezentând două salarii medii brute pe economie.

(2) Dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului social acordat va fi de 3 salarii medii brute pe economie.

(3) În caz de deces în familie (părinți, soț/soție, copii) personalul contractual beneficiază de un ajutor din partea instituției angajatoare în cuantum de un salariu mediu brut pe economie stabilit anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale, neimpozabil conform art. 55 alin (4) litera a) din Legea nr. 571/2003 „actualizată” privind Codul fiscal.

(4) Personalul angajat cu contract individual de muncă beneficiază de un salariu mediu brut pe economie, plătit de aceasta mamei, pentru nașterea fiecărui copil, dacă mama nu este salariată, de acest drept beneficiază soțul acesteia.

(5) De sumele prevăzute la art. 69 alin. (1-4) din contractul colectiv de muncă beneficiază inclusiv primarul și viceprimarii municipiului Oradea.

CAPITOLUL VII:

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Art.70.(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare angajaților cu contract individual de muncă ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale șefilor ierarhici.

(3) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art.71.(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul abaterilor disciplinare sunt cele prevăzute la art. 264 din Codul muncii.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute cu excepția avertismentului scris nici o măsură disciplinară nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(3) În vederea desfășurării cercetării disciplinare, angajatul cu contract individual de muncă, va fi convocat în scris, de persoana împuternicită de angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(4) Neprezentarea angajatului cu contract individual de muncă la convocarea făcută, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(5) În cursul cercetării disciplinare prealabile angajatul cu contract individual de muncă, are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa, și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea tuturor probelor și motivațiilor pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului „CIVICA” dacă este membru de sindicat.

(6) Angajatorul poate dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o dispoziție/decizie în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(7) Constituie abatere disciplinară nefolosirea cartelei de proximitate la fiecare intrare sau ieșire din instituție precum și transmiterea cartelei de proximitate sau folosirea ei de către alt angajat decât posesorul cartelei.

CAP. VIII RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

Art.72.(1) Angajații cu contract individual de muncă răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Angajații cu contract individual de muncă, nu răspund de pagubele provocate de forță majoră, sau alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Handwritten signatures and initials:
AR, A.B., Zucan

Art.73.(1) Când paguba a fost produsă de mai mulți angajați, cu contract individual de muncă, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei, nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net, la data constatării pagubei, și atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul inventar.

Art.74.(1) Angajatul cu contract individual de muncă, care a încasat de la angajator o sumă nedatorată, este obligat să o restituie.

(2) Dacă angajatul cu contract individual de muncă, a primit bunuri care nu i se cuveneau, și care nu mai pot fi restituite în natură, sau dacă acestuia i s-au prestat servicii, la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză, se stabilește potrivit valorii acestora la data plății.

Art.75.(1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor, se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză, de către angajatorul la care persoana este încadrată în muncă.

(2) Ratele, nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri, pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

CAPITOLUL IX: DISPOZIȚII FINALE

Art.76. Conflictul de muncă ce apar în derularea contractului colectiv de muncă, se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legii speciale.

Art.77. (1) Angajații cu contract individual de muncă din instituțiile Primăria Municipiului Oradea, Administrația Imobiliară Oradea, Direcția de Evidență a Persoanelor a Municipiului Oradea și Administrația Socială Comunitară Oradea vor beneficia de stimulente constituite în temeiul legislației în vigoare.

Art.78.(1) Pe durata mandatului și pe o perioadă de 2 ani, de la încetarea acestuia, reprezentanții aleși în Comitetul Executiv al sindicatului „CIVICA” nu pot fi concediați din motive ce nu țin de persoana angajatului cu contract individual de muncă, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului.

(2) Reprezentanților aleși în organul de conducere al sindicatului, li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere, intimidare, șantaj sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(3) La ședințele de executiv în care se discută problemele angajaților cu contract individual de muncă cu privire la salarizare, îmbunătățirea condițiilor de muncă sau reducerea numărului de angajați vor fi invitați să participe în mod obligatoriu reprezentanți ai conducerii sindicatului.

(4) Cheltuielile de deplasare, cu ocazia participării membrilor din conducerea sindicatului „CIVICA” la întruniri, ședințe sau consfătuiri în țară sau străinătate, care au ca scop probleme ce privesc interesele angajaților cu contract individual de muncă, sau probleme legate de perfecționarea sau instruirea pe linie de sindicat, vor fi suportate de către instituția a cărei angajat este persoana delegată pe bază de delegație, aprobată de către conducerea instituției.

(5) Membrii aleși în Comitetul Executiv al sindicatului „CIVICA”, au dreptul la reducerea programului lunar cu 4 zile pentru activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.

Art.79. Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă, se întregesc cu celelalte dispoziții prevăzute în legislația muncii, normele Uniunii Europene, convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii și cu normele Dreptului internațional al muncii.

Art.80. La expirarea termenului pentru care a fost încheiat prezentul contract colectiv de muncă, părțile pot conveni prelungirea aplicării acestuia, în condițiile în care a fost încheiat sau în alte condiții mai favorabile ce vor fi negociate.

Handwritten signature: Al. Cișcan
Handwritten text: Fructuș

Art.81. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă, beneficiază conform statului de funcții și organigramelor, angajații cu contract individual de muncă din următoarele instituții publice, subordonate Consiliului Local al Municipiului Oradea: Primăria Municipiului Oradea, Administrația Imobiliară Oradea, Administrația Socială Comunitară Oradea, Direcția de Evidență a Persoanelor a Municipiului Oradea, Casa de Cultură a Municipiului Oradea, Clubul Sportiv Municipal și Centrul de Îngrijire de zi.

Art.82. Angajații care beneficiază de prevederile prezentului Contractului colectiv de muncă și nu sunt membri de sindicat vor plăti o **contribuție** lunară de 0,5 % din salariul de încadrare, pentru desfășurarea negocierilor colective, înregistrarea și executarea prezentului contract colectiv de muncă. Suma va fi reținută pe statul de plată și va fi virată în contul sindicatului.

Prezentul Contract colectiv de munca s-a încheiat în 9 (nouă) exemplare.

Primăria Municipiului Oradea

Ilie Bolojan – primar



Administrația Imobiliară Oradea

Horia Augustin Jarca – director executiv

Administrația Socială Comunitară Oradea

Zita Vadnai Koncsek – director general

Direcția de Evidență a Persoanelor a Municipiului Oradea

Gheorghe Seica – director executiv

Casa de Cultură a municipiului Oradea

Flavius Bunoiu – director

Clubul Sportiv Municipal Oradea

Florin Birta – președinte

Centrul de îngrijire de zi

Daniela Hodoșan – director

Sindicatul „Civica” din Primăria Municipiului Oradea

Gheorghe Bejan - președinte

Adrian Ficuț – prim-vicepreședinte

Teodor Lup – secretar

Jocana Iencuț - membru



Vizat pentru legalitate Direcția juridică

Director executiv,
Eugenia Borbei

